



Výhľad OECD v oblasti zamestnanosti na rok 2018

Zhrnutie v slovenčine

Napriek poklesu nezamestnanosti rast miezd stále stagnuje

Hoci vplyv celosvetovej finančnej krízy na kvalitu pracovných miest a inkluzívnosť pretrváva, miera zamestnanosti je vo väčšine krajín OECD na historickom maxime a priemerná miera nezamestnanosti sa vrátila na úroveň pred krízou. Napriek tomu je rast nominálnych miezd pri porovnateľnej úrovni nezamestnanosti naďalej podstatne nižší než pred krízou a zostupný trend Phillipsovej krivky – vzťah medzi nezamestnanosťou a rastom miezd – počas oživenia pokračoval. Nízke inflačné očakávania a spomalenie produktivity, ktoré sprevádzali veľkú hospodársku krízu a ktoré sa doteraz v plnej miere nenapravili, k tomuto trendu prispeli spoločne. Ďalším dôležitým faktorom sú aj slabo platené pracovné miesta. Konkrétne došlo k významnému zhoršeniu príjmov zamestnancov na kratší pracovný čas v porovnaní s príjmami zamestnancov na plný pracovný čas, ktoré je spojené s nárastom nedobrovoľného zamestnávania na kratší pracovný čas vo viacerých krajinách. Okrem toho pomerne nízke mzdy pracovníkov, ktorí prednedávnom prežili viacero období bez zamestnania, spoločne so stále vysokou mierou nezamestnanosti v niektorých krajinách zvyšujú počet slabo platených pracovníkov, čím sa znižuje rast priemernej mzdy.

V poklese podielu práce sa čiastočne odzrkadľuje vznik tzv. superhviezdnych firiem

Rast mediánu reálnych miezd vo väčšine krajín OECD v posledných dvoch desaťročiach zaostáva za rastom produktivity práce, v čom sa čiastočne odzrkadľuje pokles podielu pridanej hodnoty pripisovanej práci – t. j. podielu práce. V dôsledku technologického pokroku v odvetviach vyrábajúcich tovar v podobe zariadení a rozšírenia globálnych hodnotových reťazcov sa znížil podiel práce v podnikoch a zvýšil sa podiel pridanej hodnoty tvorenej firmami s nižším podielom práce. Tímiaci účinok technologického pokroku na podiel práce je navyše obvykle obzvlášť vysoký v krajinách a v odvetviach s vysokým podielom značne rutinných pracovných miest s nízkou kvalifikáciou. V krajinách, v ktorých dochádza k znižovaniu podielu práce, sa prejavuje pokles podielu práce v technologickej oblasti a prerozdelenie podielu na trhu v prospech firiem pôsobiacich v tejto oblasti (tzv. superhviezdne firmy) s nízkym podielom práce. Pokles podielu práce v technologickej oblasti odráža rozsiahlejší proces tvorivej deštrukcie, ktorú so sebou prináša technologická dynamika nových účastníkov s nižším podielom práce, a nie sily pôsobiace proti konkurencieschopnosti. Z týchto výsledkov vyplýva, že spôsob, ako pracovníkom pomôcť čo najviac využiť súčasný technologický pokrok, predstavuje praktické zvýšenie ich kvalifikácie. Kľúčové preto je, aby krajiny vytvorili kvalitné služby v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy a aby poskytovali prístupné príležitosti na vzdelávanie a zároveň pritom vypracovali systémy, ktoré budú predvídať dopyt po kvalifikáciách.

Pre výkonnosť trhu práce majú kľúčový význam inštitúcie kolektívneho vyjednávania

Platobné a pracovné podmienky každého tretieho pracovníka v krajinách OECD sa riadia podľa kolektívnej zmluvy. Systémy vyjednávania, prostredníctvom ktorých dochádza ku koordinácii miezd medzi odvetvami, bývajú zvyčajne spojené s menšou mzdovou nerovnosťou a lepšími výsledkami v oblasti zamestnanosti, a to aj v prípade zraniteľných skupín. Koordinácia miezd zvyšuje solidaritu medzi pracovníkmi v rôznych odvetviach a pomáha zabezpečiť, že kolektívne vyjednanie zlepšuje zamestnanosť tým, že sa pri ňom náležite zohľadňujú makroekonomické podmienky. V centralizovaných systémoch však menšie nerovnosti a vyššia zamestnanosť môžu vzniknúť na úkor pomalšieho rastu produktivity. Zo skúseností viacerých krajín vyplýva, že môže byť dôležité poskytnúť zástupcom zamestnávateľa a pracovníkov v podniku dostatočný priestor, aby zlepšili alebo upravili odvetvové zmluvy s cieľom zohľadniť podmienky v podniku (tzv. organizovaná decentralizácia). Koordinácia a organizovaná decentralizácia so širokou základňou sociálnych partnerov pomáhajú dosahovať lepšie výsledky trhu práce a spájajú primeranú mieru inkluzívnosti a flexibility. Sociálny dialóg na pracovisku sa takisto spája s kvalitnejším pracovným prostredím.

Programy trhu práce pomáhajú pracovníkom, ktorí prišli o svoje pracovné miesto z ekonomických dôvodov

Proces tvorivej deštrukcie, ktorý predstavuje základ hospodárskeho rastu a zvyšovania životnej úrovne, je príčinou toho, že značný počet pracovníkov každý rok prichádza o svoje pracovné miesto z dôvodu ekonomických zmien a veľa z týchto pracovníkov čelí významným stratám príjmov a iným ťažkostiam. Východiskom pre zlepšenie vyhliadok na opätovné zamestnanie a príjmovú istotu prepustených pracovníkov je dosiahnuť väčší pokrok pri vypracúvaní efektívnych národných stratégií aktivácie, ktorými sa riešia prekážky, ktorým táto skupina čelí, a ich konkrétne výhody pri hľadaní nového zamestnania. Dva najdôležitejšie rozdiely medzi pracovníkmi, ktorí prídu o svoje pracovné miesto z ekonomických dôvodov, a ostatnými uchádzačmi o zamestnanie sú väčší priestor pre iniciatívne opatrenia, ktoré sa začínajú ešte počas výpovednej lehoty pred samotným prepustením, a veľký príspevok, ktorým zamestnávateľia môžu podporiť rozvoj úspešnej mobility u pracovníkov, ktorých prepúšťajú, pokiaľ možno v úzkej spolupráci s odborními a orgánmi na trhu práce. Dôležitým prvkom podpory príjmu je to, akým spôsobom by sa pracovníkom, ktorí sa znovu zamestnávajú za oveľa nižšiu mzdu, mala nahrádzať strata ich schopnosti zarábať, a či by sa vôbec mala táto strata kompenzovať. Kľúčovú úlohu zohrávajú aj podmienky prístupu k dávkam v nezamestnanosti počas celého obdobia nezamestnanosti.

Väčšina uchádzačov o zamestnanie nepoberá dávky v nezamestnanosti

V rámci diskusií o účinkoch poskytovania dávok v nezamestnanosti na trh práce sa zvyčajne predpokladá, že pre uchádzačov o zamestnanie je pripravený prístup k takýmto transakciám. Dostupná podpora v nezamestnanosti je kľúčovým prvkom politiky inkluzívneho trhu práce, ktorá viac chráni pracovníkov než pracovné miesta. V priemere však dávky v nezamestnanosti v krajinách OECD poberá menej než tretina uchádzačov o zamestnanie a v mnohých krajinách po finančnej a hospodárskej kríze pokračuje dlhodobý zostupný trend vyplácania dávok. Dôvody, ktoré stoja za poklesom miery vyplácania, predstavujú náznak toho, či by mohlo ísť o politickú otázku a ktoré opatrenia by mohli byť vhodné na zachovanie dostupnosti dávok na požadovaných úrovniach. Od začiatku krízy boli významnými stimulmi pre trendy v oblasti vyplácania dávok zmeny v charakteristike uchádzačov o zamestnanie, ako sú napríklad migračné toky alebo značné zmeny v podiele dlhodobo nezamestnaných. Časť súčasného rozširovania toho, čo by sa mohlo nazvať „rozdiel v pokrytí“, možno jasne pripísať reformám politik, ktoré boli zamerané na obmedzenie štedrého systému dávok v nezamestnanosti, a to buď v rámci úsilia o fiškálnu disciplínu, alebo s cieľom zmenšiť faktory, ktoré nezamestnaných odrádzajú od hľadania práce.

Prečo sa v priebehu pracovného života zvyšuje rodový rozdiel v príjmoch z práce?

Hoci sa rozdiel v priemernom ročnom príjme z práce medzi ženami a mužmi podstatne zmenšil, ročný príjem žien z práce bol v roku 2015 stále v priemere o 39 % nižší než príjem mužov. Z porovnateľných odhadov rodových rozdielov v príjme z práce počas celého pracovného života vyplýva, že väčšina rozdielov vzniká v prvej polovici kariéry. Skutočnosť, že ženy v počiatočných fázach svojho pracovného života podstúpia menej zmien pracovných miest, a vplyv pôrodu a výchovy detí na účasť matiek na trhu práce majú dlhotrvajúci dosah na ich kariéru, a teda aj na vývoj rodových rozdielov v priebehu pracovného života. Práca na kratší pracovný čas zohráva menej jasnú úlohu, keďže môže zabrániť odchodu z pracovnej sily, zároveň však môže pre ženy predstavovať kariérnu pascu. Relatívny význam každého aspektu rodových rozdielov v príjmoch z práce (rozdiely medzi mierou zamestnanosti mužov a žien, odpracované hodiny a hodinová mzda) poskytuje cenné usmernenia pre politické opatrenia. Rodinné politiky, opatrenia na podporu zmien v správaní medzi mužmi aj ženami a opatrenia podporujúce zmeny na pracoviskách, ako je väčšia miera využívania kratšieho pracovného času a flexibilné usporiadanie pracovného času zo strany otcov aj matiek, môžu zohrávať kľúčovú úlohu pre pomoc ženám, aby úspešne prešli rozhodujúcou fázou ich kariéry súvisiacou s pôrodom, ostali zapojené do trhu práce a aby sa mohli chytiť rovnakých kariérnych príležitostí ako muži.

© OECD

Toto zhrnutie nie je úradným prekladom OECD.

Rozmnožovanie tohto zhrnutia je povolené iba za predpokladu, že bude uvedené autorské právo OECD a názov originálnej publikácie.

Viacjazyčné zhrnutia sú preloženými výňatkami z publikácií OECD, pôvodne uverejnených v anglickom a francúzskom jazyku.



Kompletnú anglickú verziu si môžete prečítať v online knižnici OECD iLibrary!!

© OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl_outlook-2018-en